

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA**

## **(Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)**

**Fariz Ramanda Putra**  
**Hamidah Nayati Utami**  
**Muhammad Soe'oad Hakam**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 orang yang merupakan karyawan PT. Naraya Telematika Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) yang dapat dilihat dari nilai (sig)  $F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  serta nilai Adjusted R Square menunjukkan angka sebesar 0,524 yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 52,4% terhadap kinerja karyawan. Secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji  $t$  yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) mempunyai tingkat signifikansi  $0,165 < 0,05$ . Sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) mempunyai tingkat signifikansi 0,338. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Sementara itu, analisis deskriptif menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja karyawan yang kuat pula.*

**Kata kunci:** *lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kinerja*

### **Abstract**

*This research aims to find out the effect of work environment toward personal ability. This research is an explanatory research with quantitative approach. The subject of this research is 33 employees of PT. Naraya Telematika Malang. Saturation sampling technique is used by the researcher to obtain the sample. Data analyses used are descriptive statistic and statistic inferential analysis.*

*The result of this research showed that simultaneously the independent variable of physic work environment ( $X_1$ ) and non physic work environment ( $X_2$ ) have significant effect on dependent variable that is the employee working ability ( $Y$ ) that can be seen from the score (sig)  $F < \alpha$  that is  $0,000 < 0,05$  also the score of Adjusted R Square showed the amount of 0,524 which mean that group gave contribution as much as 52,4% to the employees working ability. Partially what can be seen from the  $t$  test is physics working variable has significance level at the rate  $0,165 < 0,05$  and the significance rate of non physics working variable is 0,338. Based on above calculation, can be concluded that partially physics working environment ( $X_1$ ) and non physics working environment ( $X_2$ ) have significant effect on employees working ability ( $Y$ ). meanwhile, descriptive analysis showed that inside a strong working environment occurring a strong working ability of the employees.*

**Keywords:** *physics working environment, non physics working environment, ability.*

## **1. PENDAHULUAN**

Peningkatan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) dalam masa globalisasi semakin lama semakin meningkat. Hal ini dapat mempengaruhi dunia bisnis nasional maupun internasional. Perkembangan bisnis dengan adanya IPTEK akan menjadi lebih efisien dan efektif. Perkembangan bisnis tersebut tidak terjadi

apabila belum memperhatikan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), untuk dapat bersaing secara global.

Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti

(2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan mengenai lingkungan kerja diatas, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2001:21). Lingkungan kerja fisik contohnya adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan dan budaya organisasi. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik sama-sama akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Hal yang lebih penting saat ini adalah mempertahankan bisnis dalam negeri yang menggunakan SDM nasional. Cara yang dapat dilakukan untuk mempertahankan adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bisnis yang berperan penting adalah karyawan/ pegawai, sebab yang menjadi pelaku utama dalam menjalankan bisnis adalah karyawan/ pegawai itu sendiri. Apabila kinerja karyawan tidak diperhatikan hal ini tentu akan mempengaruhi hasil kerja dari bisnis yang dilakukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Seperti halnya dengan pendirian PT. Naraya Telematika yang terletak di Ruko Taman Borobudur Indah Kav.33 Jalan Puncak Borobudur No.1 Malang. Hasil wawancara peneliti dengan manajer perusahaan, informasi menunjukkan bahwa pemilihan lokasi pendirian tidak memperhatikan dan mempertimbangkan lingkungan sekitar. Padahal lingkungan yang dalam hal ini terkait dengan lokasi berperan penting terhadap prospek pelayanan kepada

konsumen. Selain itu juga sedikit banyak akan mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Naraya Telematika. Dalam pembangunan Ruko yang dijadikan sebagai tempat PT. Naraya Telematika tersebut juga tidak mempertimbangkan hal-hal yang akan mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti halnya, warna dinding yang berwarna kuning, penerangan yang menggunakan lampu listrik dengan tegangan 32 watt, dan sirkulasi udara perusahaan tersebut. Ketiga indikator tersebut cocok atau tidak untuk pegawai, dan dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja untuk karyawan PT. Naraya Telematika. Apabila karyawan PT. Naraya Telematika tidak mendapatkan kenyamanan tentunya dalam melakukan kerja tidak akan mencapai hasil yang optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Naraya Telematika Malang. Serta mengetahui dan menjelaskan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Naraya Telematika Malang.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja banyak didefinisikan oleh para ahli, beberapa diantaranya adalah Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Definisi mengenai lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Swastha dan Sukotjo (2004:26-27) menyatakan lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor *ekstern* yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor-faktor *ekstern* yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat. Sedangkan Heijrachman dan Husnan (1997:34) menyatakan bahwa yang

dimaksud dengan pengaturan lingkungan kerja adalah pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh dalam pabrik, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan kerja.

Pernyataan dari para ahli diatas secara garis besar dapat ditarik kesimpulan. Bahwa lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan di sekitar para karyawan. Hal yang perlu digaris bawahi adalah bahwa situasi atau keadaan di sekitar karyawan tersebut mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Menurut Sedarmayanti (2001:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara, serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Moekijat, 1995:135).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah keadaan di sekitar kantor atau tempat bekerja seperti penerangan, warna, udara, musik, kebersihan dan keamanan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya atau pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2001:31), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000:171) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan di dalam tempat bekerja yang mencerminkan hubungan antara atasan dengan bawahan sehingga menciptakan suasana yang baik dan komunikasi yang baik juga dalam menjalankan tugas-tugasnya atau pekerjaannya.

## 2.2 Kinerja

Simanjuntak (2005:1) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2004:9), bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. As'ad (2004:47) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan kinerja mana yang termasuk dalam penelitian ini. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang telah diperoleh oleh karyawan berdasarkan standart kerja dalam periode tertentu. Konsep kinerjanya adalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan oleh karyawan.

## 2.3 Hipotesis

1. Hipotesis 1: Diduga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
2. Hipotesis 2: Diduga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## 3. METODE

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan), yaitu penelitian penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antar variabel penelitian (Sugiyono 2006:10). Dasar utama pemilihan jenis penelitian ini menguji hipotesa yang telah digunakan sebelumnya. Melalui uji hipotesa tersebut, diharapkan dapat menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah :

- a. Analisis statistik deskriptif

Digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik data sebagaimana adanya serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Dengan demikian akan diperoleh frekuensi, presentasi, rata-rata (*mean*) skor jawaban responden untuk masing-masing item variabel yang menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap item

petanyaan yang diberikan pada variabel. Berdasarkan skor yang diperoleh pada rata-rata (*mean*) variabel masing-masing item tersebut, kemudian dianalisis untuk mengungkapkan fenomena pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden yang mana hal tersebut nantinya akan digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dimana penelitian ini dilakukan.

#### b. Analisis statistik inferensial

Teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Analisis Inferensial berhubungan dengan pendugaan populasi dan pengujian hipotesis dari suatu data atau keadaan atau fenomena. Dengan kata lain analisis inferensial berfungsi untuk meramalkan dan mengontrol keadaan atau kejadian. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Bilangan konstanta

$b_1b_2b_3$  = Koefisien variabel independen

$X_1$  = Lingkungan kerja fisik

$X_2$  = Lingkungan non fisik

e = Error atau sisa

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Statistik Deskriptif

#### a. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )

Item	Skor Jawaban										Rat a- rata
	5		4		3		2		1		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	6	18.18	23	69.70	3	9.09	1	3.03	0	0.00	4.03
X1.2	6	18.18	25	75.76	2	6.06	0	0.00	0	0.00	4.12
X1.3	4	12.12	23	69.70	6	18.18	0	0.00	0	0.00	3.94
X1.4	5	15.15	28	84.85	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.15
X1.5	6	18.18	20	60.61	5	15.15	2	6.06	0	0.00	3.91
X1.6	4	12.12	22	66.66	7	21.21	0	0.00	0	0.00	3.91
X1.7	3	9.09	16	48.48	1	3.03	3	9.09	0	0.00	3.58
X1.8	2	6.06	21	63.63	8	24.24	2	6.06	0	0.00	3.70
X1.9	4	12.12	21	63.63	6	18.18	2	6.06	0	0.00	3.82
X1.10	6	18.18	22	66.67	5	15.15	0	0.00	0	0.00	4.03
X1.11	4	12.12	21	63.63	8	24.24	0	0.00	0	0.00	3.88

X1.1	2	1	3	17	2	0	0	5	5	0	0	3.42
Rata-rata Lingkungan Kerja Fisik												3.87

Sumber: Data primer diolah, 2013

Keterangan:

X1.1: Penyediaan penerangan dalam ruang kerja sudah memadai

X1.2: Penempatan penerangan di ruang kerja sudah memadai

X1.3: Pemberian warna dinding sudah sesuai dengan suasana kerja

X1.4: Warna ruang kerja sudah sesuai dengan keinginan karyawan

X1.5: Betah dengan penyediaan ventilasi udara yang ada di ruang kerja

X1.6: Sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik

X1.7: Penggunaan musik membuat suasana kerja menyenangkan

X1.8: Penggunaan musik dapat mengurangi rasa lelah dalam bekerja

X1.9: Penggunaan fasilitas untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja sudah memadai

X1.10: Tingkat kesadaran para pegawai menjaga kebersihan lingkungan kerja sudah baik

X1.11: Intensitas kehilangan barang tidak terjadi di lingkungan kerja

X1.12: Intensitas pengantisipasi kehilangan barang sudah baik

Skor rata-rata lingkungan kerja fisik sebesar 3.87, sehingga masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di PT. Naraya Telematika Malang sudah sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

#### b. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )

Item	Skor Jawaban										Rat a- rata
	5		4		3		2		1		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	6	18.18	26	78.79	1	3.03	0	0.00	0	0.0	4.15
X2.2	5	15.15	23	69.70	2	6.06	3	9.09	0	0.0	3.91
X2.3	4	12.12	23	69.70	2	6.06	4	12.12	0	0.0	3.82
X2.4	4	12.12	21	63.64	6	18.18	2	6.06	0	0.0	3.82
X2.5	3	9.09	19	57.58	1	3.03	0	0.00	0	0.0	3.76
X2.6	3	9.09	22	66.67	6	18.18	2	6.06	0	0.0	3.79
X2.7	2	6.06	22	66.67	6	18.18	3	9.09	0	0.0	3.70
X2.8	2	6.06	22	66.67	5	15.15	4	12.12	0	0.0	3.67
X2.9	3	9.09	21	63.64	8	24.24	1	3.03	0	0.0	3.79
X2.10	2	6.06	25	75.76	6	18.18	0	0.00	0	0.0	3.88
Rata-rata Lingkungan Kerja Non Fisik											3.83

Sumber: Data primer diolah, 2013

Keterangan:

X2.1: Pembagian kerja dalam perusahaan sudah jelas

X2.2: Tanggung jawab pekerjaan yang diberikan atasan sudah jelas

X2.3: Terdapat mekanisme pelaksanaan menyelesaikan tugas sesuai dengan jenis pekerjaan

X2.4: Ada kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan

X2.5: Hubungan pemimpin dengan bawahan sangat harmonis

X2.6: Intensitas komunikasi pemimpin dengan bawahan sudah baik

- X2.7: Kerja sama yang dijalin sesama karyawan sangat membantu satu sama lain  
 X2.8: Tingkat keefektifan kerja sama sangat menunjang kinerja karyawan  
 X2.9: Ada kebebasan mengemukakan pendapat  
 X2.10: Bangga terhadap atribut organisasi perusahaan

Skor rata-rata lingkungan kerja non fisik sebesar 3.83, sehingga masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik di PT. Naraya Telematika Malang sudah sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

### c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Item	Skor Jawaban									Rat a- rata	
	5		4		3		2		1		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f		%
Y1	1	3.0 3	21	63.6 4	9	27.2 7	2	6.06	0	0.0 0	3.64
Y2	3	9.0 9	22	66.6 7	5	15.1 5	3	9.09	0	0.0 0	3.76
Y3	3	9.0 9	18	54.5 5	7	21.2 1	5	15.1 5	0	0.0 0	3.58
Y4	4	12. 12	26	78.7 9	3	9.09	0	0.00	0	0.0 0	4.03
Y5	5	15. 15	26	78.7 9	1	3.03	1	3.03	0	0.0 0	4.06
Y6	5	15. 15	24	72.7 3	2	6.06	2	6.06	0	0.0 0	3.97
Rata-rata Kinerja											3.84

Sumber: Data primer diolah, 2013

Keterangan:

- Y1: Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan  
 Y2: Selalu meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan  
 Y3: Mutu hasil pekerjaan sudah sesuai dengan *standart* yang ditetapkan perusahaan  
 Y4: Mutu pekerjaan meningkat dibanding masa lalu  
 Y5: Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *standart* waktu yang telah ditetapkan perusahaan  
 Y6: Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan selalu tuntas

Skor rata-rata kinerja sebesar 3.84, sehingga masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas karyawan PT. Naraya Telematika Malang sudah sesuai dengan target yang dibutuhkan perusahaan.

## 4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *SPSS versi 13,0 for windows* dengan menguji regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan

sebelumnya, digunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,406 + 0,165 X_1 + 0,338 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 2,406 menunjukkan jika variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar (Y) adalah 2,406 yang artinya sebelum atau tanpa adanya variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 2,406.
- 2) Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,165 satuan untuk setiap tambahan satu satuan lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ). Jadi, apabila lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,165 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- 3) Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,338 satuan untuk setiap tambahan satu satuan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ). Jadi, apabila lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,338 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) sebesar 0,165, lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,338. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Parsial

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	t	Sig. T	Keterangan
Konstanta	2,406	0,690	0,495	
X1	0,165	2,167	0,038	Signifikan
X2	0,338	3,916	0,000	Signifikan
R = 0,744				
R Square = 0,554				
Adjusted R Square = 0,524				
F hitung = 18,604				
Sig. F = 0,000				
Alpha ( $\alpha$ ) = 0,05				

Sumber: Data primer diolah, 2013

## 4.3 Pengujian Hipotesis

### 4.3.1 Hasil Uji Hipotesis I (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji variabel secara bersama-sama yaitu antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi linier berganda. Pengujian uji simultan (uji F) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 = 0$ , Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a \neq 0$ , Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji hipotesis F dilakukan dengan cara membandingkan *sig F* dan *Level of significant* ( $\alpha$ ) dengan nilai  $\alpha = 0,05$  sehingga akan dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, apabila:

- 1) Jika *sig F* < *Level of significant* ( $\alpha$ ):  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika *sig F* > *Level of significant* ( $\alpha$ ):  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel 4 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*sig*). Hasil penelitian sebesar 0,000 sedangkan  $\alpha$  (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 sehingga signifikansi (*sig*) 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 4.3.2 Hasil Uji Hipotesis I (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian uji parsial (uji t) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a \neq 0$ , artinya ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian uji parsial (uji t) dilakukan dengan cara membandingkan nilai antara signifikansi t dengan *Level of significant* ( $\alpha$ ) dengan nilai  $\alpha = 0,05$  sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, jika :

- 1) Nilai signifikansi  $t < \text{Level of significant}$  ( $\alpha$ ):  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti

bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

- 2) Nilai signifikansi  $t > \text{Level of significant}$  ( $\alpha$ ):  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji parsial (uji t) dapat dilihat dengan hasil berikut:

- a) Variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) mempunyai signifikansi 0,000 dan  $\alpha$  (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka 0,000 < 0,05 sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
- b) Variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) mempunyai signifikansi 0,000 dan  $\alpha$  (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka 0,000 < 0,05 sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

## 4.4 Pembahasan

### 4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) merupakan variabel bebas yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Kedua variabel bebas tersebut mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 55,4% sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain yaitu antara lain motivasi karyawan, dukungan atasan terhadap bawahan, keberadaan pekerjaan, dan hubungan karyawan dalam organisasi. Cara untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan nilai Sig F, dari hasil penelitian yang diolah oleh peneliti menunjukkan Sig F dari kedua variabel bebas sebesar 0,000 maka kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Menurut Nitisemito (2000:183) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja pada PT. Naraya Telematika Malang semakin baik, maka kinerja karyawan PT. Naraya Telematika Malang akan meningkat. Kondisi ini terjadi karena apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar PT. Naraya Telematika Malang dapat mempengaruhi karyawan PT. Naraya Telematika Malang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

#### **4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh variabel bebas secara parsial dengan menggunakan uji t, dapat dilihat penjelasan untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

##### **a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,165 nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif atau berbanding lurus terhadap kinerja karyawan yaitu apabila lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka semangat kerja akan naik sebesar 0,165 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstanta. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $\alpha$  ( $alpha$ ) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga  $0,000 < 0,05$ .

Dari penjelasan di atas, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena apabila lingkungan kerja fisik seperti: penerangan, warna, udara, musik, kebersihan, dan keamanan semakin baik, maka kinerja karyawan pun juga bertambah baik.

##### **b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,338 nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif atau berbanding

lurus terhadap kinerja karyawan yaitu apabila lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka semangat kerja akan naik sebesar 0,338 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstanta. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $\alpha$  ( $alpha$ ) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga  $0,000 < 0,05$ .

Dari penjelasan di atas, menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena apabila lingkungan kerja non fisik seperti : struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi semakin baik, maka kinerja karyawan pun juga bertambah baik. Menurut Sedarmayanti (2001:31), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

##### **c. Pengaruh Variabel Bebas yang paling dominan terhadap Variabel Terikat**

Untuk menentukan variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi antara variabel satu dengan variabel yang lain. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel tetap adalah variabel yang memiliki nilai koefisien regresi yang paling besar. Perbandingan ini dapat dilihat dari hasil nilai koefisien regresi, untuk variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) nilai koefisien regresi sebesar 0,165, dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) nilai koefisien regresi sebesar 0,338, maka yang paling dominan disini adalah variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) yang memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,338. Hasil perbandingan nilai koefisien regresi ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang terjadi di PT. Naraya Telematika yang paling dominan adalah lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari: struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

- 1) Variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan

bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

- 2) Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar.

## 5.2 Saran

- 1) Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja non fisik, karena variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi, sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat.
- 2) Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini seperti motivasi karyawan, dukungan atasan terhadap bawahan, keberadaan pekerjaan, dan hubungan karyawan dalam organisasi.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi & Bisnis*. Bandung: CV.Alfabeta

Swasta, DH, Skutjo W, Ibnu. 1988. *Pengantar Bisnis Modern*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Liberty

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Mangkunegara, Anwar P. 2004. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT.Refika Aditama
- Moekijat. 1995. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Cetakan ketujuh. Bandung: Mandar Maju
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. 1997. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.